

第 二 期

特 定 事 業 主 行 動 計 画

「子 育 て 支 援 ア ク シ ョ ン プ ラ ン」

～仕事も子育てもみんなで応援！～

平成22年3月

三 重 県 教 育 委 員 会

目 次

第1章 総論	1
1 <u>計画策定の趣旨</u>	1
2 <u>計画期間</u>	6
3 <u>計画の推進体制</u>	6
第2章 基本方針	8
1 <u>子どもを生まやすい、育てやすい勤務環境を整備します</u>	8
2 <u>次世代の育成を支援する職場風土をつくれます</u>	9
3 <u>次世代育成を支援する地域社会の取組に積極的に参画します</u>	9
4 <u>取組を通じて子どもたちに次世代育成の大切さを伝えます</u>	10
第3章 次世代育成支援の取組	11
1 <u>妊娠中の職員や出産後の職員に対する配慮</u>	11
2 <u>子どもの出生時等における父親の休暇取得の促進</u>	14
3 <u>育児休業等を取得しやすい環境の整備等</u>	16
4 <u>超過勤務の縮減</u>	20
5 <u>休暇の取得促進</u>	24
6 <u>次世代育成を支援する意識の醸成</u>	26
7 <u>その他勤務環境の整備に関する取組</u>	29
8 <u>子育てバリアフリーに関する取組</u>	30
9 <u>子育てに関する地域活動への参画</u>	31
10 <u>子どもとふれあう機会の充実</u>	33
11 <u>学習機会の提供等による家庭の教育力の向上</u>	34
12 <u>数値目標の設定</u>	35

第1章 総論

1 計画策定の趣旨

(1) これまでの経緯

我が国の女性一人が生む子どもの平均数（以下、「合計特殊出生率」といいます。）は、第2次ベビーブームとされる昭和48年の2.14を境に下がり続け、平成17年の合計特殊出生率は1.26となり、過去最低を更新しました。平成20年には1.34（三重県は1.37）まで回復したものの、第2次ベビーブーム世代（昭和46～49年）が、子どもを生み、育てる時期に入っているにもかかわらず、今後も大きな上昇が見込まれていません。

国立社会保障・人口問題研究所の「日本の将来推計人口（平成18年12月推計）」の中位推計によれば、この急速な少子化傾向がこのまま続けば、日本の人口は、平成16年の約1億2千800万人をピークに減少に転じ、50年後には約9千万人、100年後には今の3分の1程度に落ち込む可能性もあるとされており、社会の持続可能性を根幹から揺るがし、今後の日本の社会経済活動の様々な分野に深刻かつ重大な影響を及ぼすことが懸念されています。

国では、このような急速な少子化の流れを踏まえ、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ育成される環境を整備していくため、平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」が制定されました。この法律は、次世代育成支援対策に関し基本理念を定め、国、地方公共団体、事業主及び国民の責務を明らかにするとともに、次世代育成支援対策を迅速かつ重点的に推進するために必要な事項を定めています。

「特定事業主行動計画」は、この法律において策定が義務づけられた計画の一つで、国や地方公共団体の機関が職員を雇用する事業主としての立場から、次世代育成支援対策を計画的かつ着実に推進するために策定するものです。

三重県教育委員会においても、『子どもは社会の希望、未来の力であり、次世代を担う子どもが健やかに育つ社会の構築が、何よりも優先されるべき時代の要請である』との認識のもと、わたしたち職員一人ひとりが、次世代育成支援に対する認識を深め、かつ積極的に関わることにより、子どもを希望どおり生みやすく、育てやすい勤務環境の整備を図り、職業生活と家庭生活の両立を支援するため、第一期の行動計画（以下、「第一期計画」といいます。）として、平成17年3月に「子育て支援アクションプラン」を策定し、取組を進めてきました。

第一期計画の策定後、国においては、平成19年12月に「子どもと家族を

応援する日本」重点戦略が取りまとめられました。この重点戦略では、「働き方の見直しによる仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現」とその社会的基盤となる「包括的な次世代育成支援の枠組みの構築」を車の両輪として進めていく必要があるとされています。このうち前者に関して、同年同月に、関係閣僚、経済界・労働界・地方公共団体の代表等からなる「官民トップ会議」において「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が策定されました。この流れを受けて、社会全体として仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を実現するため、働き方を見直し、多様な働き方や生き方が選択できる社会をめざそうという機運が高まっています。

さらに、平成22年1月に、新しい少子化対策大綱である「子ども・子育てビジョン」を策定し、子ども手当の創設等の新たな施策を展開しようとしています。

第二期の行動計画（以下、「第二期計画」といいます。）である第二期特定事業主行動計画「子育て支援アクションプラン」は、このような社会情勢を踏まえるとともに、第一期計画の成果と課題を検証し、より発展した形で、取組の展開を目指します。

(2)第一期計画の成果と今後の課題

教育委員会では、第一期計画の進ちょく状況を客観的に把握するために、3つの数値目標を設定して、取組を進めてきました。それぞれの目標達成状況は、以下の表のとおりです。

	H17	H18	H19	H20	第一期計画期間中の平均値	第一期計画の目標値(H21)
① 男性職員の育児休業（部分休業を含む）取得率 ※ 下段（ ）内は男性職員育児休業取得者数	1.3% (1人)	6.5% (6人)	4.9% (4人)	2.4% (2人)	3.8%	5.0%
② 子どもの出生時における男性職員の5日以上休暇取得率 ※ 育児参加休暇創設後（H18.1～）の調査数値	—	45.2%	51.2%	31.0%	42.5%	50%
③ 職員1人あたりの年次休暇の平均取得日数（暦年）	12.3日	12.8日	12.6日	12.2日	12.5日	15日以上

男性職員の育児休業（部分休業を含む）の取得率については、平成17年度から平成20年度までの平均取得率は3.8%、男性職員の子どもの出生時における5日以上の休暇の取得率については、平成18年度から平成20年度までの平均取得率は42.5%、職員一人あたりの年次休暇の平均取得日数については、平成17年から平成20年までの平均取得日数は12.5日と、それぞれ目標達成が困難な状況にあります。

また、「平成21年度職員の子育て支援に関するアンケート調査結果」によりますと、それぞれの目標について、目標達成が困難な主な理由は、次のとおりでした。

- 男性職員の育児休業等が進まない主な理由（上位3項目）
 - ① 周囲の職員に迷惑がかかると考えるため
 - ② 配偶者が育児休業を取得するため
 - ③ 育児は女性がするものという意識があるため

- 男性職員の子どもの出生時における5日以上の休暇取得が進まない主な理由（上位3項目）
 - ① 業務が多忙であり、業務遂行に支障が生じるため
 - ② 特別休暇の制度が知られていないため
 - ③ 休暇を取得しにくい職場の雰囲気があるため

- 職員の年次休暇の取得が進まない主な理由（上位3項目）
 - ① 業務が多忙であるため
 - ② 周囲の職員に迷惑がかかると考えるため
 - ③ 休暇取得後、他の日にしわよせがくると考えるため
 - ③ 授業があるため（同順）

その他、過去に育児休業等を取得した職員から、次のような意見がありました。

- 育児休業中や職場復帰した際に困ったことや不安に感じたこと、支援してほしい取組等の主な意見（自由回答）
 - ・「育児休業中に職場の情報が入らないことが不安である」
 - ・「職場復帰後の職場の理解や協力が重要である」
 - ・「職場復帰後、職場環境の変化への対応に困った」等

一方、第一期計画の期間中に取り組んだ成果として、男性の育児参加休暇等の特別休暇の充実、早出遅出勤務制度や育児短時間勤務制度等の導入等、子育て支援に関する制度の充実が挙げられます。その結果として、職員それぞれのライフスタイルに応じた多様な勤務形態を選択することが可能になりました。

また、子育て支援に関する制度を活用しやすい職場風土の醸成や男性職員の育児参加意識の向上のため、子育て支援に関する制度の冊子（育児休業等Q&A等）や次世代育成支援の意義や休暇制度の概要を掲載した職員向けリーフレットの作成・配付、父子健康手帳の配付、教育委員会グループウェア（ガールーン）を活用した子育て応援サイトの充実、「福利のしおり」による制度の紹介、インターネットを活用したeラーニング研修システム「ネットDE研修」での次世代育成支援に関する講座の開設や全職員を対象にした研修会の開催等の取組を行ってきました。その結果として、第一期計画に対する認知度や子育て支援に関する制度に対する理解も向上しつつあります。しかし、まだまだ十分な状況にあるとはいえません。

以上のようなことから、共通する課題として、① 教育委員会全体、特に学校では業務が多忙であるため、更なる業務改善や仕事と育児の両立しやすい職場環境づくりが必要であること、② 子育て支援に関する制度が充実しても、周囲の職員に迷惑をかけてしまうという気兼ねや遠慮をして、希望する職員が制度を利用できていない状況があることから、より一層の職員の意識改革や職場の雰囲気づくりが必要であること、③ 子育て支援に関する制度の周知・啓発をしているものの、制度自体がまだ十分に認知されていないことから、より一層の周知・啓発活動が必要であること、④ 育児休業中や職場復帰した際の不安を解消するため、育児休業中及び職場復帰後の支援を一層充実させる必要があること等が明らかになりました。

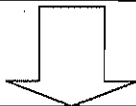
(3)第二期計画の策定

第二期計画では、国の「行動計画策定指針」を参考にしつつ、基本的に第一期計画の4つの基本方針を継承するとともに、新たな課題に的確に対応していくために、『仕事も子育てもみんなに応援！』を合言葉に、「仕事」にも「子育て」にもがんばる職員を、みんなに応援する職場づくりを目指し、11項目の取組を進めていきます。

第二期三重県教育委員会特定事業主行動計画
「子育て支援アクションプラン」

基本方針

- 1 子どもを産みやすい、育てやすい勤務環境を整備します
- 2 次世代の育成を支援する職場風土をつくります
- 3 次世代育成を支援する地域社会の取組に積極的に参画します
- 4 取組を通じて子どもたちに次世代育成の大切さを伝えます



具体的な取組

- 1 妊娠中の職員や出産後の職員に対する配慮
- 2 子どもの出生時等における父親の休暇取得の促進
- 3 育児休業等を取得しやすい環境の整備等
- 4 超過勤務の縮減
- 5 休暇の取得促進
- 6 次世代育成を支援する意識の醸成
- 7 その他勤務環境の整備に関する取組
- 8 子育てバリアフリーに関する取組
- 9 子育てに関する地域活動への参画
- 10 子どもとふれあう機会の充実
- 11 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上

2 計画期間

次世代育成支援対策推進法は、平成17年度から平成26年度までの10年間の時限法であり、この第二期計画は、平成22年4月1日から平成27年3月31日までの5年間を計画期間とします。

また、本計画は必要に応じて見直すこととします。

3 計画の推進体制

(1)次世代育成支援推進委員会の設置

次世代育成支援対策を着実かつ効果的に推進するため、県立学校管理職及び教育委員会事務局関係所属の管理職員を構成員とした「次世代育成支援推進委員会」（以下、「委員会」といいます。）を設置します。

「委員会」は、各所属を通じて第二期計画の周知徹底を図ります。

本計画の推進にあたっては、毎年度、各項目のうち重点的な取組を決定し、全ての所属において確実に実行していく仕組みを整えます。

また、本計画をより効果的に推進していくため、必要に応じて労使がともに議論・検討し、取組を進めていくこととします。

(2)次世代育成支援対策にかかる担当の配置

第二期計画の計画的な推進、定期的な見直し、「委員会」の運営のほか、次世代育成支援対策にかかる業務を着実に進めるため、次世代育成支援対策担当を教育委員会事務局人材政策室に配置します。

(3)実施状況の把握及び計画の見直し

第二期計画の実施状況については、年度ごとに全ての所属における取組の実態を把握・点検し、少なくとも年1回ホームページへの掲載等により公表するものとします。

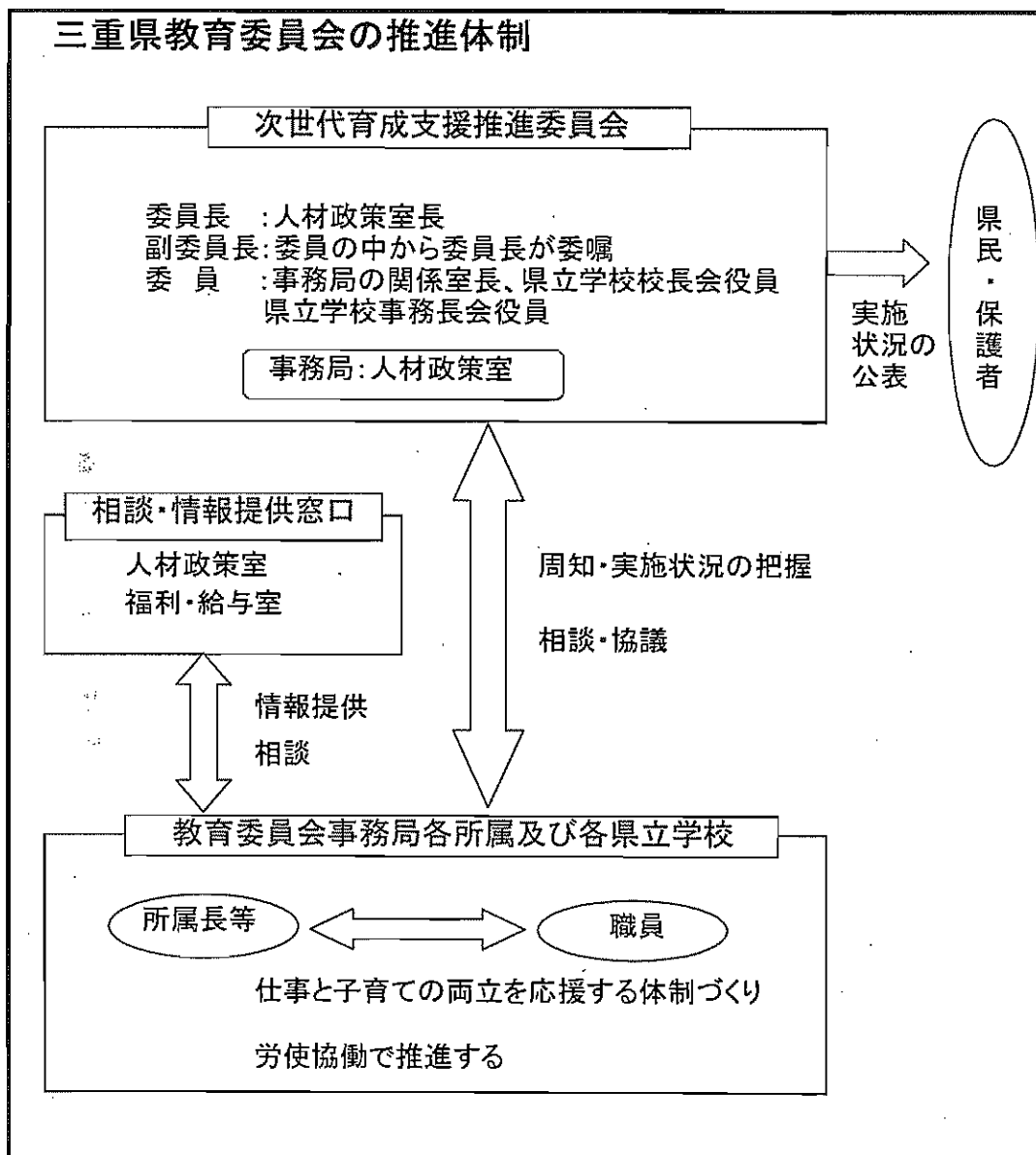
また、「委員会」は、その結果等を踏まえるとともに、職員の意見に十分留意しながら、その後の対策の実施や必要な計画の見直し等を図ることとします。

(4)相談体制の充実

次世代育成支援に関する相談・情報提供窓口を、教育委員会事務局人材政策室及び福利・給与室に設置します。

また、各所属において、職員間のコミュニケーションを促進し、子育てを

経験した先輩職員が、子育て中の職員や子育てを希望する職員の相談にいつでも気軽に応じることのできる職場環境づくりを進めます。



第2章 基本方針

1 子どもを生まやすい、育てやすい勤務環境を整備します

少子化が急速に進行しつつある背景として、結婚や出産に関する価値観の変化、若者の社会的自立を困難にしている低賃金労働や若年失業者、非正規雇用の増大等、就労形態の変化による経済的不安定の増大、核家族化や都市化による家庭の養育力の低下、育児に関する負担感や不安感の増大といった要因が考えられます。また、勤労者世帯の過半数が共働き世帯になる等、人々の生き方が多様化する中で、一人ひとりの働き方や子育て支援等の社会基盤がそうした変化に対応できていない状況があることから、「仕事と子育てを両立できる環境整備の遅れ」や「結婚や出産・子育てに関する希望と現実の乖離の拡大」という問題が指摘されています。

全国的に男女とも長時間労働者の多い地域ほど出生率が低い傾向にあり、特に、父親の育児参加が困難になっていることが懸念される状況にあります。

また、厚生労働省調査においても、育児参加したくてもできない父親の勤務実態が浮き彫りになっています。(※注)

三重県教育委員会においては、従来から男女共同参画社会の実現に向け、性別による固定的な役割分担意識の解消を図る取組等を進めていますが、こうした取組をさらに推進するためにも、今、男性職員も女性職員も、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）、特に仕事と家庭のバランスのとれた働き方を実現できるよう、勤務環境の整備を進めることがきわめて重要になっています。そこで、子育てをする職員が子育てに伴う喜びを実感しつつ、仕事と子育てを両立できるようにするという視点を特に重視し、職員のニーズを踏まえた次世代育成支援対策を進めることにより、子どもを生まやすく、かつ育てやすい勤務環境の整備を図ることとします。

※注) 子育て期の男女への仕事と子育ての両立に関するアンケート調査結果について
(厚生労働省雇用均等・児童家庭局職業家庭両立課 平成21年9月報告)

- 中部地方の男性の約半数の父親の帰宅時間が夜7時以降となっている。
- 仕事と家事・子育ての優先度の希望と現実をみると、正社員男性の58.4%、正社員女性の52.3%が、希望としては「仕事と家事・子育てを両立」させたいと考えているが、現実には、男女ともに「仕事優先」の割合が高くなっている（男性74.0%、女性31.2%）。

2 次世代の育成を支援する職場風土をつくります

次世代育成支援対策は、業務内容や業務体制の見直し等を必要とするものですので、単に子育て期にある職員の勤務環境について改善を図っていくのみでは、十分な効果が期待できません。

男性職員も、女性職員も、子育て中の職員も、そうでない職員も含め、職員一人ひとりが次世代育成を自分自身の問題と捉え、「当事者」として行動することが大切です。

また、組織をあげて次世代育成支援対策を積極的に実施するという基本的な考え方を明確にし、日頃から計画的に業務を遂行し、業務の共有化や改善を行うとともに、周囲の職員に対して思いやりをもち、お互いに支えあい・協力しあう職場づくりを進めていく必要があります。

その結果として、業務の効率化が図れるだけでなく、仕事も子育てもしやすい働き方が実現できると考えます。

このため、「子どもは社会の宝」であり、「社会全体で子どもを育てていくというささえあいの地域社会づくりが重要である」という意識を組織全体で共有し、仕事優先の風土（例えば、子どもの学校行事の参観等よりも仕事を優先すべきというような職場の雰囲気）を是正する「働き方の見直し」を中心課題として、家族との時間や私的活動の時間を大切にする職場風土の形成と、職員全員による協力体制の構築を図る取組を積極的に進めることとします。

3 次世代育成を支援する地域社会の取組に積極的に参画します

近年、核家族化、地域社会の変化等、子育てを巡る環境が大きく変化したため、家庭のみでは子育てを担いきれなくなってきており、さらには児童虐待等が深刻な問題となり、親族や近隣等身近な地域社会での助け合いのネットワークに対する期待が高まりつつあります。

このため、かつて家庭や地域・集落が担っていた次世代の育成を支援する機能を、地域や社会の力を借りて、現代社会にふさわしい形で再構築するとともに、子育てを社会全体で支援していく「新たなささえあいと連帯による子育て支援」の体制をつくりあげていくことが求められており、本県でも、これまで子育てを応援する企業や団体によるネットワークの拡充等に、地域の多様な主体との協働により取り組んでいるところです。

三重県教育委員会の職員は、組織人・家庭人であると同時に地域社会の構成員としての地域人であり、地域における子育て支援の取組に積極的に参加

することが期待されています。地域において、子育てしやすい環境づくりが進められる中で、三重県教育委員会に期待されている責任と役割を自覚し、自主的かつ積極的な取組を進めていくこととします。

4 取組を通じて子どもたちに次世代育成の大切さを伝えます

次世代育成について論じるとき、教育委員会の職場には、決して見逃してはならない重要な特徴があります。それは、「仕事そのものが、次世代を担う子どもたちの教育を担っており、その子どもたちが今、目の前ですくすくと育ちつつある」という点です。

三重県教育委員会は、こうした教育現場としての特徴を確実に受けとめ、日々の教育活動はもちろんのこと、子育てにも一生懸命な生き方、それを職場全体で支える姿を示すことによって、次世代育成の大切さを子どもたちに実感として伝えることを目指します。また、このような職場としての取組を保護者や県民の方々に積極的に発信することによって、次世代育成支援に対する理解の促進を図り、本計画の理念が家庭教育まで浸透するよう努めます。

自分たちの取り組む姿が、各家庭や将来子どもたちが大人になった時の手本となるよう、教職員一人ひとりが志を持って、次世代育成支援の取組に積極的に参画するものとします。

第3章 次世代育成支援の取組

※ 各所属の取組のうち、特に留意してほしい項目については、主体別に示します。

所属長等 各室（所）長、各県立学校長、
各副室長（課長）、各県立学校教頭、同事務長

周囲の職員 子育てを行う職員と同じ職場に勤務する職員

子育てを行う職員 . . . 子育て中（子育てを行う予定）の職員

1 妊娠中の職員や出産後の職員に対する配慮

母性の保護や健康管理の観点から、妊娠中及び出産後の職員が安心して職務を遂行できるよう、次のことに取り組みます。

(1) 子育て支援及び母性保護等に係る制度の周知徹底

職員一人ひとりの認識や理解を深め、母性保護及び母性健康管理を適切かつ有効に実施するため、妊娠中及び出産後の職員だけでなく、全ての職員に対して、次の制度等について周知します。

- ア 妊娠中の通勤緩和
- イ 妊娠障害休暇
- ウ 産前産後休暇
- エ 家族看護休暇
- オ 育児時間、部分休業
- カ 予防注射、健康診断等のための休暇
- キ 母性保護のための休息時間
- ク 妊産婦にかかる危険有害業務の就業制限
- ケ 妊産婦にかかる時間外労働及び深夜勤務の制限
- コ 妊産婦の健康管理に関する措置
- サ 育児のための早出遅出制度
- シ 育児のための短時間勤務制度

また、あわせて、出産費用の給付等の経済的な支援措置についても周知します。 【人材政策室及び福利・給与室】

(2) 子育て支援及び母性保護等に係る制度の充実

子育て支援及び母性保護等に係る休暇等の制度については、他の都道府県、

他の任命権者、あるいは民間企業等との均衡に配慮しつつ、職員ニーズを踏まえた実効性のあるものとなるよう、内容の充実、手続きの簡素化等に努めます。 【人材政策室】

(3)妊娠初期からの休暇取得促進

所属長等

所属の理解を図りながら、職場の雰囲気づくりに努めるとともに、妊娠中の職員の体調に最大限配慮し、妊娠の初期段階から、年次有給休暇を含めた休暇制度の利用促進を図ります。

周囲の職員

妊娠中の職員の休暇取得や業務負担への配慮について、協力してください。 【各所属】

(4)妊娠中の職員に対する労働軽減措置の実施

県立高等学校の体育教諭及び実習助手（農業のみ）、特別支援学校の教諭・寄宿舎指導員・養護教諭・実習助手が妊娠した場合、妊娠57日目以降、必要に応じて職員の補充による労働軽減措置を行います。

なお、対象職員の拡充については、引き続き検討を進めます。

【人材政策室】

(5)業務分担等への配慮

所属長等

妊娠中及び出産後の職員に対しては、本人の健康や安全に留意し、業務分担の軽減を図る、超過勤務の命令を控える、重量物を持つような仕事はさせない等の必要な配慮を行います。

また、妊娠中の職員が安心して産前産後休暇に入ることができるよう、代替職員の早期確保に努めるとともに、休暇中の業務分担を早期に決定し、業務引継のための機会を設定する等、業務の引継を職場全体でサポートしていきます。

周囲の職員

職場に妊娠中の職員がいたら、妊娠に伴う精神的な不安や肉体的な負担の軽減を図るため、声かけをしたり、自らの経験について当該職員へ話す等、相談にのってください。

また、妊娠中及び出産後の職員の休暇取得や業務軽減について、協力してください。

子育てを行う職員

母親になることがわかったら、「子育てのための休暇取得プログラム」を作成して、早めに所属長へ報告してください。

また、仕事と子育ての両立について、一人で抱え込んで悩まずに、周りの先輩職員に相談しましょう。

【各所属】

(6)各種設備の整備充実

妊娠中及び出産後の職員が安心して勤務できるよう、多機能トイレ、休憩できるスペース又は男女別休憩室等を、職員のニーズに合わせて庁舎内あるいは職場内に確保するように努めます。 【学校施設室及び各所属】

(7)駐車スペースの確保

妊娠中及び出産後の職員が自家用車で通勤している場合には、当該職員の駐車スペースを、できるだけ近いところに確保します。 【各所属】

(8)全職場での施設内禁煙の徹底

妊娠中の職員への悪影響を防止する観点から、教育委員会全職場での施設内禁煙の徹底を図ります。 【各所属】

2 子どもの出生時等における父親の休暇取得の促進

子どもが生まれて父親となる職員が、子どもを持つことに対する喜びを実感するとともに、出産後の配偶者を支え、子育てに主体的に関わることができるよう、次のことに取り組みます。

(1) 特別休暇制度の周知徹底

子どもの出生時における父親の特別休暇（男性の育児参加休暇、育児時間や家族看護休暇等）の制度について周知徹底を図ります。 【人材政策室】

所属長等

職員から父親となる報告を受けたら、男性が取得できる休暇等の制度について周知します。

子育てを行う職員

父親となることがわかったら、育児休業等の取得期間等を含め、早めに所属長へ報告してください。

【各所属】

(2) 年休も含めた5日間以上の休暇取得の働きかけ

父親となる職員に対し、出産予定日のおよそ2週間前までに、配偶者の出産等の期間（出産予定日の前後各8週間程度の期間）に合計5日間以上の休暇（特別休暇または年休、あるいはその組み合わせ）を取得する「子育てのための休暇取得プログラム」を作成するよう働きかけ、子どもの出生時における父親の休暇取得を促進します。 【人材政策室】

所属長等

職員が、計画どおりに取得できるように、「子育てのための休暇取得プログラム」をもとに、十分に話し合い、事務分担の見直しや情報の共有化等、体制を整えるように努めます。

子育てを行う職員

父親となることがわかったら、「子育てのための休暇取得プログラム」を作成し、早めに所属長へ報告してください。

【各所属】

(3)子育て期にある父親の休暇取得の促進

所属長等

子育て期においては、父親の育児参画が必要となる場面が多々あることから、「子育て期は休暇が多くて当然」という職場の共通認識を形成し、こうした時期にある父親の休暇取得を促進します。

なお、1日単位の休暇だけでなく、半日単位、時間単位の休暇取得も同様に奨励します。

子育てを行う職員

子育て期にある男性職員は、積極的かつ計画的に、子育てのための特別休暇や年次有給休暇等を取得しましょう。

【各所属】

(4)子育て期にある職員への協力支援の雰囲気づくり

所属長等

職員本人の了承のもと、子どもの出生を全職員に報告する等、子育て期にある男性職員に対する協力支援の雰囲気づくりを進めます。

周囲の職員

子育て期にある男性職員の休暇取得について、積極的に協力してください。

【各所属】

3 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

育児休業や部分休業等の取得や育児短時間勤務を希望する職員について、その円滑な取得の促進等を図るため、次のことに取り組みます。

特に、共働きの夫婦にとっては、男性が育児休業等を取得することにより、男性の主体的な子育てへの参加意識が高まるとともに、女性の継続的な勤務の促進にもつながることが期待できます。また、男性が育児休業等を取得することは、仕事と家庭の両立を進めていくための意識啓発や職場の雰囲気づくりにも効果的です。

(1) 育児に関する休業制度等の周知徹底及び意識啓発

育児に関する休業制度等（育児休業、部分休業、育児時間や育児短時間勤務制度等）の円滑な取得を促進するため、育児休業Q&Aや育児短時間勤務制度Q&A等の関係資料を作成のうえ、各所属に配付するとともにガールーンや電子掲示板等に掲載する等、様々な機会をとらえて育児に関する休業制度等の周知徹底を図ります。

また、あわせて、育児休業手当金の給付等の経済的な支援措置についても周知します。 【人材政策室及び福利・給与室】

さらに、育児休業等経験者の体験談をまとめる等、職員に情報提供を行い、職員の意識啓発を図ります。

- ア 職員夫婦が育児休業等を取得した事例
- イ 男性職員が育児休業等を取得した事例
- ウ 女性職員が育児休業等を取得した事例

【人材政策室】

所属長等

育児に関する休業制度等について、女性職員だけでなく、男性職員に対しても積極的に周知を行い、制度の利用を働きかけていきます。

職員から制度に関する相談や質問があれば、適切に対応していきます。

周囲の職員

職場に育児に関する休業制度等の取得を考えている職員がいたら、自らの経験を話す等、相談にのってください。

子育てを行う職員

積極的に情報収集を行うとともに、制度を理解し、それぞれの状況に応じて、制度を有効に活用しましょう。

仕事と子育ての両立に対する不安については、周りの先輩職員に相談しましょう。

【各所属】

(2) 育児に関する休業制度等の充実

育児に関する休業制度等については、他の都道府県、他の任命権者、あるいは民間企業等との均衡に配慮しつつ、職員ニーズを踏まえた実効性のあるものとなるよう、内容の充実、手続きの簡素化に努めます。 【人材政策室】

(3) 父親に対する育児休業等取得の働きかけ

育児に関する休業制度等について、父親となる男性職員に対し、取得を働きかけていきます。

また、配偶者の産後8週間の期間を「重点的育児休業等取得期間」と位置づけ、男性職員の1ヶ月以上の育児休業等の取得を促進します。

【人材政策室】

所属長等

父親となる職員がいたら、「子育てのための休暇取得プログラム」を作成するよう働きかけます。

子育てを行う職員

父親となる職員は、「子育てのための休暇取得プログラム」を作成し、積極的かつ計画的に、育児休業等の取得をしましょう。

【各所属】

(4) 産前産後休暇、育児休業中等の代替要員の確保

所属長等

産前産後休暇、育児休業の取得に際しては、業務に支障の出ないよう、臨時的任用等により代替要員を確保するとともに、業務分担や体制の見直しを検討する等して、職員が安心して産前産後休暇や育児休業を取得することができるようにします。

育児短時間勤務に関しても、業務に支障の出ないよう、必要に応じて代替

要員の確保に努めます。

また、育児休業等を取得することで、「職場に迷惑をかける」といった職員の気兼ねをなくし、職員が安心して制度を利用できるよう、日頃から職場全体でサポートしあえる環境づくりに努めます。

子育てを行う職員

育児休業等の取得や、延長を考えている場合は、早めに所属長へ相談してください。

【人材政策室及び各所属】

(5) 育児休業中の職員への配慮

育児休業中の職員が、孤独に感じたり、職務能力の維持について不安に陥ったりすることのないよう、次のことに取り組みます。

ア 育児休業中の職員に対する各種情報の送付等

所属長等

育児休業中の職員に対して、広報誌やメール等で最近の業務の状況を随時知らせるため、あらかじめ担当職員を決めるとともに、休業中の職員が気軽に職場に連絡を取りやすいようなメッセージを送るよう配慮します。

情報を送付する場合は、電子メールを活用する等、できる限り当該職員の希望に沿った形での情報の送付に配慮します。

周囲の職員

職場の一体感を高め、円滑に職場復帰できるように、育児休業中の職員の希望に応じて、職場の状況等に関する情報を積極的に提供するようにしましょう。

【各所属】

イ 自宅における研修受講等の仕組みの充実

インターネットを活用したeラーニング研修システム「ネットDE研修」の充実に努めるとともに、休業中の職員の利用機会の提供を行います。

【研修企画・支援室及び研修指導室】

所属長等

育児休業中の職員に対して、「ネットDE研修」の活用について、情報提供します。

子育てを行う職員

育児休業中の職員は、自らの職場復帰に備え、「ネットDE研修」等も有効に活用してください。

【各所属】

(6) 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業を取得している職員が円滑に職場に復帰できるよう、次のことに取り組みます。

ア 職場復帰を支援する研修等の仕組みの検討

円滑な職場復帰の支援のため、復帰後の研修を含めた、復帰プログラムについて引き続き検討を行います。

【人材政策室、研修企画・支援室及び研修指導室】

イ 職場復帰を応援する職場のサポート等

所属長等

復職時において、復帰後の職務に関し、休業中の変更点について説明する等OJTを行う、引継ぎをスムーズに行うよう配慮する等、適切なサポートを行います。

また、復帰直後は、子の急な発熱等への対応のため休暇を取得する機会が多くなることも予想されるため、所属内で十分に話し合い、必要に応じて業務分掌を見直す、日頃から職員の担当業務の進ちょく状況や書類の所在について、情報の共有化を図る等、円滑な復帰を支援します。

周囲の職員

復帰した職員が、円滑に職場復帰できるよう、所属内で話し合いを行い、積極的に協力してください。

また、育児休業等の経験者は、自らの経験を話す等、相談にのってください。

子育てを行う職員

仕事と子育ての両立について、一人で抱え込んで悩まずに、周りの先輩職員に相談しましょう。

【各所属】

4 超過勤務の縮減

子育て期にある職員が、意欲を持って職務に従事しつつ、子育てにも積極的に取り組めるようにするには、超過勤務の縮減が不可欠との認識に立ち、次のことに取り組めます。

(1)「教職員の総勤務時間の縮減に係る指針」の実効ある運用

学校現場における総勤務時間の縮減を図るため、校長による勤務時間マネジメントの基本的スタンスを示した「教職員の総勤務時間の縮減に係る指針」を各学校に毎年度周知徹底するとともに、必要に応じてチェックを行い、指針の実効ある運用の確保に努めます。 【人材政策室】

また、各県立学校においては、上記指針を踏まえ、校長、教頭及び事務長が超過勤務の縮減について教職員の意識啓発を図るとともに、退校時の声かけ等を行うことにより、教職員が退校しやすい雰囲気づくりに努め、教職員の総勤務時間の縮減を促進します。 【各県立学校】

(2)「教育委員会事務局総勤務時間縮減取組方針」に基づく縮減運動の推進

教育委員会事務局における総勤務時間の縮減を図るため、毎年度「教育委員会事務局総勤務時間縮減取組方針」を労使協働で作成のうえ、各所属に周知徹底するとともに、総勤務時間縮減運動を進めます。

具体的には、

ア 一定期間毎に超過勤務の多い職場の管理職からヒアリングを行い、管理職員に対して注意喚起するとともに、必要に応じて所属間の応援体制を検討します。 【人材政策室】

イ 超過勤務を命じる場合には、原則として、必要最低限度の時間数を事前に命令するものとし、また事後確認の徹底を図ります。

【各事務局所属】

(3)業務の平準化・効率化の推進

仕事と育児の両立を支援するため、業務内容や業務遂行体制を見直し、業務の平準化・効率化を推進します。

所属長等

職員が計画的に業務を進めていくことができるようにマネジメントに努め、必要な措置を講じます。

また、常に問題意識をもって、組織全体として業務そのものの必要性を見極め、効率的な業務運営に努めます。

全職員

職員一人ひとりが業務そのものの必要性等を点検するとともに、業務の平準化・効率化のさらなる推進を図ります。

具体的には、

ア 会議・研修・打ち合わせについては、可能な限りメール、電子掲示板等を活用することとします。【各所属】

イ 定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアルを作成し、業務の視覚化を図ります。【各所属】

ウ 調査・照会は、既存資料および他調査と重複する部分がないか確認したうえで必要事項のみ行うものとし、可能な限り電子化します。また、職員が計画的に業務を遂行できるよう、調査・照会時間を十分に確保します。【各所属、特に事務局】

エ 会議については、新規のものはもとより既存のものについても、目的・効果・必要性を精査したうえで開催するものとし、また、資料の事前配付等により合理的な運営を工夫し、勤務時間内に終了するよう簡素・効率化に努めます。

なお、やむを得ず会議が勤務時間外に及んだ場合には、保育所の送迎等の事情を有する職員の途中退席について最大限配慮します。

また、週休日と休日には含まれた日における会議の開催は、連続休暇取得促進の観点からも可能な限り避けるものとし、【各所属】

(4) 超過勤務制限等に係る制度の周知

小学校就学の始期に達するまでの子どもを育てる職員については、公立学校職員の勤務時間、休暇等に関する条例等に基づき、深夜勤務及び超過勤務が制限されており、この制度の実効ある運用を確保するため、管理職員及び該当職員への周知徹底を図ります。【人材政策室及び各所属】

(5) 超過勤務命令にあたっての職員の健康への配慮

所属長等

過重労働による健康障害を防止する観点から、超過勤務を命じる場合には、職員の健康状態に最大限配慮し、業務の緊急性・必要性のほか、職場内における協力体制等についても十分考慮のうえ、やむを得ない場合にのみ超過勤

務命令を行うものとします。

なお、超過勤務命令は、原則として午後10時以降の深夜労働に及ばないようにします。

また、週休日及び休日に勤務を命じる必要がある場合には、原則、その勤務を命じる日にできるだけ近接した日に週休日の振替、代休日の指定を行い、職員の勤務時間が週38時間45分となるように努めます。やむを得ず近接した日に振替等ができなかった場合においても、職員が必ず週休日の振替等を取得できるよう配慮します。 【各所属】

(6)事務局におけるノー残業デー強化期間の設定

教育委員会事務局において、各所属での話し合いにより「ノー残業デー強化期間」を設けるとともに、所属長が声かけをする等、ノー残業デーの趣旨の徹底を図ります。 【事務局各所属】

(7)行事の精選等

各種行事について、目的・効果・必要性等により、さらなる精選を図りつつ、年間を通して計画的な運営を工夫し、必要であれば実施時期を見直す等の改善策を講じます。 【各所属】

(8)部活動指導業務の適正な推進

県立学校における部活動指導の実施にあたっては、生徒の実態や発達段階を考慮し、生徒及び教職員に過重の負担とならないよう努めるとともに、例えば土日のどちらかを部活動の休養日とする等、十分に心身の休養をはかれるよう、各学校の実情に応じた創意工夫をさらに図るものとします。

【各県立学校】

(9)保護者、県民の理解を得る取組の推進

職員の超過勤務の縮減、休暇取得等についての保護者、県民のさらなる理解を得るため、学校と保護者等との役割分担にも配慮しつつ、次世代育成や職員の健康への配慮の必要性を、PTAの会合等の場やホームページ等を活用する等して、保護者、県民に積極的に発信するよう努めます。 【各所属】

(10)地域や家庭の教育力の活用

子どもたちの豊かな成長につなげるため、学校・家庭・地域の連携の推進、放課後子ども教室等、地域住民を主体とする体験活動の機会の確保、総合型

地域スポーツクラブの育成支援といった県事業の進展に合わせ、地域や家庭の教育力の活用の推進を図ります。 【各所属】

(11)勤務時間の弾力的な運用に向けた検討

子育てを行う職員が、それぞれの事情に応じた勤務を行えるよう、育児のための勤務時間の弾力的な運用について、他の都道府県、他の任命権者、あるいは民間企業等との均衡に配慮しつつ、職員ニーズを踏まえた実効性のあるものとなるよう、検討を進めます。 【人材政策室】

5 休暇の取得促進

職員の育児に係る心身のゆとりの確保という観点から、県立学校においては「教職員の総勤務時間の縮減に係る指針」を、教育委員会事務局においては「教育委員会事務局総勤務時間縮減取組方針」を基本方針として、職員の休暇の取得促進について、次のことに取り組みます。

(1) 休暇取得促進強化期間の設定

年に1回、各所属で業務の実情を踏まえ、「休暇取得促進強化期間」を設定のうえ、年次有給休暇等の取得促進を図ることとします。

所属長等

強化期間中は、所属職員に対して電子メールの活用等による休暇取得の呼びかけ等を行い、休暇取得に対する職員の意識向上に努めます。

【各所属】

(2) 計画的な年次有給休暇の取得促進

職員が一定期間ごと（月ごと、四半期ごと等）の年次有給休暇の取得目標日数を設定したり、取得計画表を作成したりする等の取組を進めるとともに、それぞれの職員が自分の休暇予定日を事前にスケジュール表に入力する等して周囲の職員に周知するよう努め、職場全体として、計画的な年次有給休暇の取得促進を図ります。

【各所属】

また、次のような具体的な取組を進めます。

ア 年次有給休暇と他の休暇等を合わせ、各職員が年に1回は5日間程度の連続した休暇を取得できるよう配慮するなど、心身のリフレッシュができる休暇取得の促進を図ります。

また、これと併せて、連休を意図的に作り出し、より一層の心身のゆとりを確保するため、週休日と組み合わせて月曜日・金曜日に休暇を取得する「ハッピーマンデー、ハッピーフライデー」を奨励します。

イ 職員や家族の誕生日、結婚記念日等の家族の記念日における休暇の取得、また子どもの予防接種実施日や入学式、卒業式、授業参観日等の学校行事における休暇取得の促進を図ります。

ウ 半日や数時間の休暇でも一定の疲労回復が期待できることや、休暇取得にあたって職員が感じがちな「気兼ね」を緩和する一手段ともなるこ

と等から、1日単位の休暇取得が困難な場合には、半日単位、時間単位での休暇取得の励行を図ります。【ア～ウ 各所属】

エ 一定期間毎に休暇取得率の低い所属の管理職員からヒアリングを行い、注意喚起を行うとともに、問題解決のために講ずべき措置がある場合は、速やかに対処するよう努めます。【人材政策室及び事務局各所属】

(3) 休暇を取得しやすい環境づくり

所属長等

業務予定をできる限り早期に職員に周知し、業務の計画的な執行を図ることや職場の応援体制を構築すること、又は休暇の積極的な取得を呼びかけること等により、職員が休暇を計画的かつ積極的に取得しやすい環境づくりに努めます。また、休暇日数の少ない職員に対し、個別に事情を聞く等、休暇取得を阻害する問題の解決を図ります。【各所属】

また、次のような具体的な取組を進めます。

ア ゴールデンウィークやお盆期間、年末年始における休暇取得を促進するため、期間中及び期間前後の会議等の自粛に努めます。

イ 育児時間、家族看護休暇等の特別休暇についても、職員への周知を行うとともに、職場における協力体制の構築を図るなど、円滑に取得できる環境の整備に努めます。【各所属】

(4) 副務者の役割の徹底

子どもの突発的な病気の際等にも職員が安心して休暇を取得できるよう、「副務者」が業務を確実に把握するとともに、定例・恒常的業務については「主務者」、「副務者」が不在の場合にも他の職員が対応できるよう事務処理マニュアルの作成に努めます。【各所属】

6 次世代育成を支援する意識の醸成

男性も女性も子育てしやすい働き方を実現するためには、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進が重要であり、そのためには職員の意識改革が重要です。

これまでの仕事優先の環境や、性別による固定的な役割分担意識等を是正し、職員一人ひとりが子育て等に関する意識を高めるため、次のことに取り組みます。

(1) 研修会の実施等による仕事と家庭の両立に関する意識の高揚

若い世代の親としての成長をバックアップするとともに、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の意義・重要性、仕事と家庭それぞれを大切にするライフスタイルを、管理職を含む全ての職員に理解し実践してもらえるように、組織全体として意識啓発を図ります。

具体的には、

- ア 管理職員を含む全職員を対象にした次世代育成を支援する研修会を開催します。
- イ 初任者研修、新任校長研修、教職経験10年研修等において、次世代育成を支援する研修講座の受講を選択できるようにします。
- ウ 各職場における研修についても積極的に取り組みます。
- エ 家庭の日（※注）の意義を再確認し、周知徹底を図ります。
- オ 休日等における家庭での行事参加を促進します。

【ア、イ 人材政策室、研修企画・支援室及び研修指導室】

【ウ～オ 各所属】

※注) 家庭の日

三重県では、人が生まれ育つ基礎的な生活の場である家庭を大切にし、温かい愛情を確認し互いにふれあう機会を充実させるため、毎月第3日曜日を家庭の日と位置づけ、家庭の大切さを再認識する取組を進めています。

(2) 研修会等への参加促進

所属長等

職員に、子育て、男女共同参画又は仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する講座等を紹介し、積極的な参加を呼びかける等、職員個人の意識高揚を図ります。 【各所属】

(3)職場内の理解・協力と意識の統一

「子どもは社会全体で育てるもの」という考え方にたち、子育ての重要性を職場全体の共通理解とし、職員同士で協力し、配慮しあう雰囲気づくりに努めます。

具体的には、

ア 次世代育成の重要性や育児に関する休業制度等の趣旨等に対する職員の理解を深めることにより、職員全体で協力し合う意識を醸成し、休暇、育児休業等を取得しやすい職場づくりを推進します。休暇が取得しにくい少人数職種の職員や不妊治療を行う職員に対しても配慮します。

イ 管理職員が率先垂範して定時退勤する、職員同士で声かけを行う等により、定時退勤しやすい職場の雰囲気づくりに努め、仕事と家庭の両方を大切にする生活スタイルを職員が理解し実践します。

ウ 職員がボランティア休暇を取得する等して、地域での社会活動に積極的に参加することに対する職場の理解を深めます。 【各所属】

(4)職員間のコミュニケーションの活発化

所属長等

職場で子育ての先輩から話を聞き、悩みを相談できる仕組みづくりを行う等、子育てについて職員同士が気楽に対話できる職場風土の形成に努めます。

また、自らのリーダーシップにより、職員が相談しやすい雰囲気づくりを行います。

周囲の職員

子育て中の職員に対して、積極的に声をかけるようにしましょう。

子育てを行う職員

仕事と子育ての両立について、一人で抱え込んで悩まずに、周りの先輩職員に相談しましょう。

【各所属】

(5)次世代育成支援の積極的な実践

職員一人ひとりが、次世代育成支援や仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を進めようとする意識を常に持って、自らの担当業務に取り組みます。

所属長

すべての管理職員が次世代育成を自分自身の率先実行取組の重点項目の一つとして位置づけ、積極的な実践を図ります。

【各所属】

7 その他勤務環境の整備に関する取組

その他の勤務環境の整備として、次のことに取り組みます。

(1)人事異動における配慮

勤務公署を異にする異動を命ずる場合には、それにより職員が子どもの養育に困難を来すことのないよう、職員からの異動ヒアリングの内容を踏まえつつ、できる限りの配慮を行います。

また、同一職場に子育て中の職員が集中することを避ける等、職員の年齢バランスにも配慮します。 【人材政策室】

所属長

定期人事異動にともなう異動希望ヒアリングの際に、次世代育成の観点にも配慮し、十分な聞き取りを行います。

子育てを行う職員

子育てに関する考慮や配慮が必要と考えられる事柄や育児休業や育児短時間勤務等を希望する場合は、早めに所属長と相談してください。

【各所属】

(2)不妊治療に関する制度についての周知

不妊治療に関する特別休暇制度（事務局においては職務専念義務免除）や助成金の制度等について、職員への周知を行います。

【人材政策室及び福利・給与室】

(3)宿舎の貸与における配慮

宿舎の貸与にあたっては、子育てをしている職員の入居希望や家族構成等を考慮し、子育てと仕事の両立に配慮します。 【福利・給与室】

(4)公共サービスの情報提供

所属長等

職場近隣の託児施設、保育施設等の情報収集に努め、職員への情報提供を行います。 【各所属】

8 子育てバリアフリーに関する取組

妊娠中の方や子ども連れの方が安心して訪問できるよう、次のことに取り組みます。

(1)子育てに配慮した施設整備の推進

妊娠中の方や乳幼児を連れの方等が安心して施設を利用できるよう、手すり、スロープの設置や段差の解消等、施設のバリアフリー化に努めます。

また、必要に応じ、改築等の機会に併せ、乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレやベビーベッドの設置、授乳室や保育室の確保に努めます。

【学校施設室及び各所属】

(2)ソフト面でのバリアフリー化の推進

子どもを連れの人気が兼ねなく訪問できるよう、職場全員で親切な対応を心がける等、ソフト面でのバリアフリー化を推進します。

【各所属】

(3)施設内での一層の安全確保

所属長等

子どもを連れの人気が安心して訪問し、安全に施設を利用できるよう、定期的な巡視による危険箇所の把握や改善等、施設・設備等の安全管理を徹底します。

【各所属】

(4)各種行事における託児コーナーの設置等

行事を開催する際には、託児コーナーを設置する等、子ども連れの方へのできる限りの配慮を行います。

【各所属】

9 子育てに関する地域活動への参画

子どもの多様な体験活動等の機会の充実を図るとともに、職員が自らの知識、特技等を活かし、子育て等に関する地域活動へ積極的に参加することを促すため、次のことに取り組みます。

(1) 子育て家庭が生涯学習、スポーツ・文化活動等に親しめる環境づくり

県立の図書館、博物館、美術館及び県営スポーツ施設等において、子どもと一緒に楽しめるようなイベントの開催や協力を努めます。

【社会教育・文化財保護室、スポーツ振興室及び各所属】

(2) 子育てに関する地域活動等へ参加しやすい環境の整備

子育て活動に役立つ知識や特技等を活かし、職員が地域の子育て活動や各種学習会の講師、ボランティアリーダー等として参加しやすい環境の整備に取り組みます。

ア 職員の知識や特技等の人材バンクへの登録

イ 地域における体験活動、奉仕活動等の情報の提供、紹介

【各所属】

(3) 子どもが参加する多様な地域活動等への県立学校施設等の支援

所属長等

親子や子どもが参加する地域の行事、活動に対し、学校運営に支障のない範囲で、施設や設備、運動場等敷地の提供に努めます。

【各県立学校】

(4) 地域活動に参加しやすい職場の雰囲気づくり

所属長等

職員が各種学習会の講師、ボランティアリーダー等として積極的に地域活動、スポーツ・文化活動に参加できるような職場の雰囲気づくりに努めます。

ア 地域の子育て支援活動等へ参加するための休暇取得（ボランティア休暇等）の推進

イ 子育て支援活動に関する職員相互の理解と意識の統一

【各所属】

(5)子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

子どもを交通事故から守るため、地域の交通安全活動への職員の積極的な参加を促進するとともに、出張等に際して自動車の運転を行う者に対する交通安全意識の向上等に努めます。

【人材政策室及び各所属】

(6)安全で安心して子どもを育てられる環境づくり

子どもを安全な環境で安心して育てることができるよう、地域住民等の自主防犯活動や少年非行防止の活動等への職員の積極的な参加を促進します。

【各所属】

10 子どもとふれあう機会の充実

保護者でもある職員が、子どもに関わる行事に積極的に参加する等子どもとふれあう機会を充実させ、心豊かな子どもを育むとともに、子育てに取り組むことの意義や充実感等について理解を深めるため、次のことに取り組みます。

(1) 福利厚生事業を通じた親子のふれあいの充実

福利厚生事業に、親子での積極的な参加を呼びかけ、子どもとふれあう機会の提供に努めます。 【福利・給与室】

(2) 子どもの学校行事等への参加の促進

所属長等

職員の子どもの運動会や文化祭、保護者会等の学校行事や地域の行事が開催される際には、年次有給休暇等を取得して、積極的に参加するよう、常日頃から職員への働きかけを行います。 【各所属】

(3) 職場体験デーの実施

子どもが親の働く職場を訪問する、職場体験デーを設け、子どもが親の職業に対する理解を深める機会とするとともに、職場の側も、職員が子育てに携わる一人の親であることの理解を深める機会とします。

【教育総務室及び人材政策室】

1 1 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上

保護者でもある職員は、子どもとの交流の時間が不足しがちなことに加え、家庭教育に関する学習機会の確保が難しい状況にあることから、職員の家庭教育への理解と参加の促進を図るため、次のことに取り組みます。

(1) 家庭教育や子育てに関する情報提供や情報交換、相談体制の充実

所属長等

子どもを取り巻く現状やニーズ、課題、子育てやしつけなど家庭教育に関する情報提供や学習会、語り合う機会を設け、職員の家庭教育への理解と参画の促進を図るとともに、家庭教育に関する職員の個別の課題に対応するため、家庭教育相談窓口の周知や相談体制の充実に努めます。

【各所属】

(2) 家庭教育講座等への参加促進等

所属長等

職員が子育て等について学習するための研修会等に積極的に参加できるよう、休暇の取得等について配慮します。

また、子育て中の職員が子どもと一緒に活動や行事等に参加しやすい職場の雰囲気を作り、子どもとふれ合う時間を充分に取れるように配慮します。

【各所属】

(3) 食卓からの子育て「食育」の推進

家庭での楽しい食事や望ましい食事・食習慣は、子どもの健やかな成長とそれに必要な温かな家庭環境づくりの第一歩です。

子どもに対して、その発達段階に応じた食に関する学習の機会や情報提供を行い、子どもが自ら食について考えるよう「食育」を推進します。

【小中学校教育室、生徒指導・健康教育室及び研修指導室】

12 数値目標の設定

第二期計画の進ちょく状況を客観的に把握するため、平成26年度までに達成しようとする目標を次のとおり定め、職員の仕事と子育ての両立という視点から、必要な勤務環境の整備やその他次世代育成支援対策を推進します。

(1)「男性職員の妻の出産及び育児参加のための休暇の取得率」

職場の意識改革や男性が育児に参加しやすい職場環境づくりに資するため、男性職員の妻の出産及び育児参加のための休暇（配偶者の産前産後各8週間の期間中に特別休暇（※注）と年次有給休暇をあわせた5日間以上の休暇）の目標取得率を80%とします。

※注）特別休暇（有給）

- ① 男性職員が妻の出産に伴い、入院の付き添い等を行うための休暇として、3日の範囲内で取得できる。
- ② 男性職員が出産に係る子又は上の子(小学校就学前)の養育をする場合、妻の産前産後8週間の期間に、5日の範囲内で取得できる。

(2)「男性職員の育児休業等(部分休業を含む)の取得率」

職場の意識改革や育児休業を取得しやすい職場環境づくりに資するため、男性職員の育児休業等（部分休業を含む）の目標取得率を10%とします。

(3)「職員一人当たりの年次有給休暇の平均取得日数」

職員の育児に係る心身のゆとりの確保及び休暇を取得しやすい職場環境づくりに資するため、職員一人当たりの年次有給休暇の平均取得日数を15日以上とします。

<参考指標>

○ 男性の育児休業取得率の数値目標（「仕事と生活の調和推進のための行動指針」）

平成19年度 0.5%

平成24年度 5%

平成29年度 10%